



Emploi, famille et conciliation : comparaisons Québec-France

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

► To cite this version:

Marie-Agnès Barrère-Maurisson. Emploi, famille et conciliation : comparaisons Québec-France. Séminaire Aruc sur la gestion des âges et des temps sociaux, Jun 2009, Montréal, Canada. halshs-00395526

HAL Id: halshs-00395526

<https://shs.hal.science/halshs-00395526>

Submitted on 15 Jun 2009

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Marie-Agnès BARRERE- MAURISSON
Centre d'Économie de la Sorbonne
CNRS – Université Paris1

Emploi, famille et conciliation : comparaisons France – Québec

La construction de la comparaison en matière de conciliation travail-famille prend appui sur les données produites, dans le cadre du Programme d'échanges franco-québécois sur « la conciliation travail-famille et le rôle des acteurs intermédiaires », par les instituts nationaux de statistiques démographiques et d'emploi (l'Institut de la Statistique du Québec pour le Québec, l'Institut National d'Études Démographiques et l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques pour la France).

Ces données nous les avons retravaillées avec Olivier Marchand, afin de les rendre aussi comparables que possible, en termes de catégories statistiques.

Et afin de mieux cerner le contexte institutionnel et historique propre à chaque société. Ceci pour mieux « comprendre » les différences et ressemblances entre les deux pays, la France et le Québec.

J'aborderai 3 éléments : les structures sociodémographiques, l'emploi puis la conciliation travail-famille.

1-La démographie et les structures familiales

La France et le Québec ont d'abord en commun d'être des sociétés vieillissantes.

La proportion des personnes âgées d'au moins trente ans est désormais nettement supérieure à celle des générations plus jeunes dans l'ensemble de la population ; en particulier, la part des plus de 65 ans s'est accrue fortement et le mouvement va se poursuivre au cours des prochaines années.

Il existe toutefois de légères différences entre les deux contrées : la proportion de jeunes de moins de 15 ans a moins diminué en France, en lien avec une fécondité plus dynamique.

Par contre le poids des seniors y est aujourd'hui plus lourd : plus de 16% des Français ont 65 ans ou plus en 2006 contre 14% des Québécois.

La pyramide des âges est donc moins concentrée sur les âges de pleine activité (30-64 ans) en France qu'au Québec.

Globalement : des évolutions relativement comparables, en dépit d'histoires différentes

Les comportements familiaux présentent de grandes similitudes, mais en même temps des différences entre les deux pays.

En ce qui concerne tout d'abord la *fécondité*, la France se distingue très nettement puisqu'elle est aujourd'hui *au premier rang européen*, avec un indice conjoncturel de fécondité de près de 2 enfants/femme en 2007 (France métropolitaine), alors que les Québécoises ont bien moins d'enfants que par le passé, une chute brutale s'étant produite durant les années soixante).

L'indicateur de fécondité se situe ainsi depuis près de 30 ans à près de 1,5 enfant/femme, soit nettement moins que le seuil de remplacement des générations.

Dans les deux contrées, l'âge à la maternité augmente rapidement : en France, il est passé, quel que soit le rang de l'enfant, de 28,3 ans en 1990 à quasiment 30 ans en 2007, le phénomène étant sans doute encore plus sensible dans le cas du premier enfant .

Il en est de même pour les Québécoises, qui donnent naissance plus tardivement qu'auparavant à leur premier enfant, mais à des âges un peu moins élevés que les Françaises.

Ces naissances ont, par ailleurs, de plus en plus souvent lieu hors mariage ; c'est maintenant le cas de plus d'une sur deux en France (51,7% du total des naissances en 2007), alors que l'on en comptait seulement 3 sur 10 en 1990. Le phénomène est encore plus net au Québec où la proportion de naissances hors mariage avoisine aujourd'hui le seuil de 60% .

En ce qui concerne les unions, les évolutions sont comparables en France et au Québec, et marquées par un progressif retard de l'entrée dans la vie en couple. Il s'agit en outre de plus en

plus souvent de couples en union libre : au Québec, la proportion de tels couples est passée de 12,6% en 1986 à 34,1% en 2006 et en France, 90% des unions démarrent hors mariage et se poursuivent souvent ainsi malgré la naissance éventuelle d'enfants. Seule nuance, depuis 1999, les Pactes Civils de Solidarité (PACS) attirent de plus en plus de couples : au total plus de 350 000 PACS ont été déclarés depuis cette date.

Par ailleurs, comme dans de nombreux pays développés (à l'instar des États-unis, par exemple), les mariages sont de plus en plus fragiles, pour la France pour le Québec.

Conséquences : une évolution des structures familiales allant dans le même sens en France et au Québec

Les structures familiales se sont donc profondément transformées, au cours des 20 dernières années.

Dans les deux pays, la proportion d'hommes ou de femmes vivant en couple a diminué, même si la vie en union libre s'est beaucoup répandue.

A l'inverse, la part des adultes vivant seuls s'est considérablement accrue, de même que celle des familles monoparentales. Au Québec, ce dernier phénomène a été de moindre ampleur, puisque la proportion de familles monoparentales y est seulement passée de 14,4 % en 1986 à 16,6 % en 2006.

2-L'activité professionnelle et l'emploi en France et au Québec

- Activité et emploi, les grandes tendances au cours des dernières années

Les principales caractéristiques de l'*activité* sont proches entre les deux pays malgré quelques exceptions sur lesquelles on reviendra.

Premier fait : une présence accrue dans les 2 pays, des femmes sur le marché du travail

En France, *les taux d'activité féminins sont élevés*, particulièrement entre 25 et 55 ans où ils dépassent 80 %; d'ailleurs 47 % des actifs sont désormais des femmes. A l'inverse, les taux d'activité sont faibles pour les jeunes, hommes et femmes, et ceci est à relier au prolongement

de la scolarité et aux difficultés d'insertion. Ils sont également faibles au-delà de 55 ans, du fait des cessations anticipées d'activité. C'est le modèle d'activité dit « pour une seule génération » dans lequel on entre tard en activité et on en sort tôt, modèle qui a toutefois commencé à être remis en question au cours des dernières années.

L'accroissement de l'activité féminine depuis 30 ans rapproche les deux pays, les Québécoises ayant toutefois rattrapé et même dépassé les Françaises au milieu des années 80.

Le rattrapage au Québec est principalement le fait des femmes âgées de 25 à 44 ans.

Mais les mères sont moins actives que les pères.

Cependant les mères de très jeunes enfants sont nettement plus actives au Québec qu'en France, sans doute du fait des dispositifs de garde mis en place dans les années 90.

En France, l'influence du nombre d'enfants est forte : après l'arrivée d'un troisième enfant, le taux d'activité des mères baisse beaucoup, contrairement à celui des pères (effet APE, on y reviendra).

Autre caractéristique commune de l'emploi féminine : le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est, dans les deux contrées, principalement féminin (il concerne, en France comme au Québec, plus de 30 % de l'emploi féminin contre seulement 6 % de l'emploi masculin). Il s'est en outre largement développé au cours des trente dernières années. Cependant ses caractéristiques diffèrent quelque peu entre les deux pays.

La France a en effet connu une forte extension du travail à temps partiel au cours des années 1980 et surtout 1990 (accompagnée alors par des dispositifs d'aide et de protection). Mais un palier y a été enregistré depuis une dizaine d'années.

L'emploi à temps partiel concerne principalement les femmes employées ayant conjoint et enfant(s), et il est surtout concentré sur les horaires intermédiaires (15 à 29 heures).

Par contre, au Québec, le travail à temps partiel est moins fréquent qu'auparavant pour les femmes avec enfant, mais toujours plus important que pour les hommes et que pour les femmes sans enfant.

Autre différence par rapport à la situation française, le travail à temps partiel québécois est de plus en plus un choix volontaire, et non subi.

3- Les caractéristiques de la conciliation travail-famille

En ce qui concerne la conciliation travail-famille et ses principales caractéristiques dans les deux pays, on peut faire l'hypothèse, que la situation française est marquée par une primauté des mesures relevant de l'intervention de l'État, et à un moindre degré, en tout cas jusqu'à une période assez récente, des initiatives privées. Alors qu'au Québec ce sont principalement les entreprises qui ont depuis un certain temps mis en place des dispositions en la matière.

- Le poids de la charge familiale sur l'activité professionnelle des mères est fort, et plus encore en France

De fait, le nombre d'enfants réduit fortement l'activité des femmes au Québec comme en France. On observe en effet en France une assez forte sensibilité de l'activité féminine à la situation familiale, puisqu'une chute importante des taux d'activité se produit lorsque l'on passe de 2 à 3 enfants (effet APE de rang 2) ; il n'en est pas du tout de même pour les hommes.

Tableau 20 : Taux d'activité et situation familiale en France, hommes et femmes

	Femme seule	Homme seul	Femme en couple	Homme en couple
Sans enfant	92,6	93,5	89,1	
1 enfant	92,3		89,1	98,1
2 enfants	88,9		84,8	
3 enfants et +	72,6		66,2	

Source : Insee, enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007

En outre, le phénomène dépend non seulement du nombre d'enfants mais également de leur âge.

De fait le taux d'activité des femmes françaises ayant au moins un enfant de moins de 3 ans baisse fortement (-20 points), lorsque l'on passe de 1 à 2 enfants ou de 2 à 3 enfants, alors qu'il ne varie pas pour les hommes de mêmes caractéristiques.

Au Québec, de la même façon les femmes travaillent moins quand elles ont des enfants en bas âge, contrairement aux pères.

Enfin, la conciliation travail-famille est plus aisée pour les femmes diplômées que pour celles qui ne le sont pas. En effet le taux d'activité des mères d'un enfant est, en France, de 77,6 % quand elles n'ont aucun diplôme ou seulement un CEP, mais de 94,4 % si elles sont diplômées du supérieur. Et la différence augmente avec le nombre d'enfants, car le taux d'activité des mères de 3 enfants ou plus est de 50,7 % quand elles n'ont aucun diplôme ou seulement un CEP, contre 79,8 % si elles sont diplômées du supérieur.

Globalement donc, il y a eu une évolution : au cours des 15 dernières années, la conciliation travail-famille s'est améliorée en fonction du diplôme et du nombre d'enfants. Au point qu'aujourd'hui, une mère ayant 1 seul enfant très jeune (0 à 3 ans) a doublé ses chances d'être active, par rapport à celle qui en a 2 du même âge, et par rapport à la même situation en 1990. Et le fait d'avoir un diplôme élevé devient également beaucoup plus favorable pour les mères du point de vue de leur participation à l'activité professionnelle.

- Le partage des tâches dans le couple

S'agissant du partage des tâches domestiques, en France comme au Québec, les femmes sont également en première ligne.

Le partage des tâches est donc fortement inégalitaire dans les 2 contrées.

Au total, les femmes cumulant, en France, travail professionnel, travail domestique et temps parental, ont moins de temps libre que les hommes, et ceci qu'elles soient engagées professionnellement à temps partiel ou complet .

En ce qui concerne le Québec, on retrouve sensiblement les mêmes répartitions de tâches que celles, observées pour les Français et Françaises.

En effet, les mères consacrent toujours neuf heures de moins par semaine (44h contre 53h) que les pères au travail rémunéré. Elles s'occupent encore davantage que les pères des enfants (6,2h contre 4,8h) et consacrent plus d'heures pour les travaux ménagers (16,4h contre 9,8h).

En termes d'évolution, on peut noter qu'en une vingtaine d'années, les inégalités en termes de gestion du temps entre les hommes et les femmes semblent s'atténuer, mais légèrement seulement.

Le temps consacré aux enfants diminue cependant puisque les parents ont moins d'enfants dont ils doivent s'occuper, du fait de la chute de la fécondité de la fin des années 60. On notera malgré tout qu'il ne semble pas y avoir d'investissement croissant de la part des pères québécois en temps parental, contrairement à ce que l'on observe en France ces dernières années.

Enfin le temps de loisir des mères reste moindre que celui des pères. Et dans les deux cas, le temps de loisir diminue entre 1998 et 2005.

Finalement, au Québec comme en France, les inégalités en termes de gestion du temps entre les hommes et les femmes semblent s'atténuer légèrement, mais elles perdurent. Les mères consacrent toujours moins de temps que les pères au travail rémunéré. Les temps de loisir des mères restent moindres que ceux des pères ; et dans les deux cas, le temps de loisir diminue entre 1998 et 2005. Les mères s'occupent encore davantage que les pères des enfants et consacrent plus d'heures aux travaux ménagers.

Mais le temps consacré aux enfants au Québec diminue globalement puisque les parents ont moins d'enfants dont ils doivent s'occuper ?

- Le temps de travail

Autre moyen de réguler la conciliation entre le travail et la famille : la modulation du temps de travail des parents.

Au Québec les mères travaillent globalement moins d'heures par semaine que les autres femmes, et surtout que les pères.

Plus spécifiquement en ce qui concerne les heures de travail, on constate que l'augmentation du nombre d'enfants semble se traduire par une augmentation des heures habituellement travaillées et des heures supplémentaires jusqu'à deux enfants, suivie d'une réduction au-delà.

A ce stade de l'exploitation des données, on peut constater une conciliation aussi difficile dans les deux contrées.

La charge familiale (surtout des jeunes enfants, accessoirement des parents âgés) revient principalement aux femmes. Il en découle, pour elles, une activité professionnelle moindre et souvent interrompue selon l'âge et le nombre d'enfants. Les inégalités entre hommes et femmes dans la répartition de la charge domestique, parentale et familiale se traduisent par un investissement professionnel moindre pour les mères.

Aussi s'il est possible de parler de « conciliation » entre la sphère privée de la famille et la sphère publique de l'emploi, on pourrait dire qu'elle opère, en France et au Québec, par le biais de la modulation du temps de travail des femmes.

Mais si au Québec il s'agit d'aménagements d'horaires, incluant le temps partiel, en France c'est plutôt au travers du seul recours au travail à temps partiel.

Conclusion- Les politiques de conciliation

Les politiques de conciliation sont de 2 ordres :

- les politiques privées, qui relèvent principalement des employeurs
- et les politiques publiques, émanant soit de la sphère de l'emploi, soit de celle de la famille

-Les mesures provenant de la sphère de l'emploi visent principalement les aménagements d'horaires ou touchant à l'organisation du travail

- les mesures mises en place au titre de la famille ont principalement pour objet les modes de garde.

Il semblerait à ce sujet qu'un premier clivage puisse être noté : le Québec a développé les initiatives de l'État (réseau de centres à la petite enfance et congé parental rémunéré) et certains employeurs privés ont développé un soutien aux parents, en matière d'aménagement du temps de travail ou de télétravail.

Alors qu'en France, la préoccupation de conciliation par les entreprises est relativement récente (Charte de la parentalité en entreprise et Observatoire du même nom, en 2008), voire limitée.

Les politiques publiques, a contrario, y paraissent représenter un moyen privilégié pour développer différentes mesures en matière de conciliation, essentiellement à partir de la famille, préoccupation nationale économique et sociale majeure dans ce pays.

1- La position des employeurs

- En France, la Conférence de la Famille qui s'est tenue en 2003 a recommandé l'ouverture du secteur de la petite enfance à d'autres intervenants que l'Etat, dont les entreprises, et a développé à cette intention un certain nombre de mesures pour les encourager. Ainsi depuis 2004, des mesures incitatives, dont le « crédit d'impôt familles », visent à encourager par des aides financières les entreprises susceptibles de proposer à leurs salariés des places en crèche, soit dans leur propre entreprise, soit dans des crèches interentreprises ou municipales, voire associatives. Un « contrat enfance - entreprise » permet de faciliter le financement de l'instauration de ces places en crèche.

L'enquête Familles et employeurs de l'INED de 2005 donne des résultats sur le sujet

En règle générale, les mesures offertes par les employeurs pour rendre plus souple l'articulation travail-famille sont multiples et visent soit à assouplir les horaires de travail, soit à fournir des prestations financières ou en nature. Les établissements les plus offreur sont d'ailleurs les établissements les plus féminisés et les établissements les plus structurés, stables, à faible « turn-over » qui cherchent à retenir la main-d'œuvre.

-La prise en compte de la vie familiale des salariés

Les éléments les mieux pris en compte par les entreprises sont d'abord *les congés et le travail à temps partiel*, plus que les horaires et surtout les déplacements.

- Les crèches d'entreprise

Beaucoup en parlent, mais en réalité peu les mettent en oeuvre : certains l'envisagent mais seulement 2 % des établissements interrogés (de 20 salariés ou plus) proposent des places en crèche, ce qui ne représente qu'un salarié sur quinze. De fait 5 000 places ont été ouvertes dans des crèches d'entreprise depuis 2004, avec l'aide financière de l'Etat. En outre l'ouverture de telles crèches apparaît comme une des mesures les plus citées par les employeurs pour aider les

salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale, juste après la mise en place d'horaires flexibles et de postes à temps partiel (29%).

- Les autres aides en nature

Si on met à part l'existence d'une salle de détente, les aides en nature les plus fréquemment proposées par les entreprises sont l'accès à une cantine (plus de 40% des entreprises et 60% des salariés), suivi de l'accès à des logements ou à des colonies de vacances.

- Les aides financières

Les aides les plus fréquentes concernent directement la famille : complément versé pour maternité/paternité, primes de naissance, ainsi que chèques-vacances. L'allocation de rentrée scolaire est également une aide assez souvent accordée et, à un degré moindre, celle pour enfant malade (qui est plus fréquente dans le secteur privé).

- Souplesse et arrangements horaires

Quant aux arrangements liés aux horaires scolaires ou de crèche, c'est une pratique relativement peu répandue qui est plus l'apanage du secteur public nationalisé, essentiellement dans la fonction hospitalière (ce qui se comprend du fait des horaires de travail souvent décalés).

Le volet « familles » de l'enquête fait apparaître le point de vue des salariés. A ce titre il semble que le recours au temps partiel est essentiellement féminin, et que l'octroi d'arrangements d'horaires liés aux enfants est moins bien toléré par les employeurs pour les pères que pour les mères, et pour les cadres que pour les employés, alors même que les salariés sont demandeurs d'« horaires à la carte »

En résumé, en France :

- Les politiques de conciliation sont plus développées dans les établissements publics.
- Les grands établissements et ceux qui sont les plus féminisés offrent plus de prestations mais moins de souplesse.
- Il n'y a pas vraiment de rôle des représentants de salariés.
- Les mesures ne répondent pas toujours au désir de compenser des conditions de travail particulières.
- Les différentes dimensions de la conciliation se combinent parfois.

2- La position des salariés

Dans le cadre de l'*Enquête sur le milieu de travail et les employés* (EMTE) de Statistique Canada, les salariés canadiens ont été interrogés sur leurs désirs en matière d'aménagements du temps et du lieu de travail pouvant faciliter la conciliation travail-famille.

Le travail à domicile lié à un souci de conciliation est plus fréquemment cité chez les personnes ayant un ou deux enfants, le pourcentage d'hommes ayant évoqué ce motif s'étant même accru de 1999 à 2002

Les exigences du travail demeurent au premier rang quel que soit le nombre d'enfants, mais la conciliation emploi-famille est un motif avancé par près de 15 % des personnes ayant un enfant, et par 8,5 % des personnes ayant deux enfants.

Le recours à la semaine de travail réduite, concernant en 2002 deux fois plus de femmes que d'hommes, augmente en fonction du nombre d'enfants.

Pour ce qui est de l'horaire variable (soit la possibilité de faire varier ses heures d'arrivée et de départ), il augmente légèrement avec le nombre d'enfants.

La fréquence du télétravail est liée positivement au nombre d'enfants. On constate également un lien entre le fait de travailler à domicile et le nombre d'enfants, un élément intéressant à noter, même si les obligations familiales ne sont pas la principale raison pour travailler à domicile

Les mesures de conciliation axées sur la garde des enfants

Plus du quart des travailleurs canadiens déclarent que leurs employeurs offrent un service à cet égard en 2002. Mais au Québec spécifiquement, et plus qu'ailleurs au Canada, le système des Centres de la Petite Enfance est bien développé et les garderies de voisinage assez nombreuses. D'ailleurs en 2005 l'État a mis en place une nouvelle mesure autorisant l'accès aux services de garde à contribution réduite (7 \$ par jour en 2005, soit un peu plus de 4 €), qui remporte un vif succès.

Les aides à la famille offertes par les établissements

Toujours au Québec, il y a eu progression du pourcentage d'entreprises offrant ce type d'aide puisqu'en 1999, ce n'était qu'environ une personne sur cinq qui déclarait que son employeur offrait ce genre de service (soit garderie, soit informations sur les services à proximité, car la question est assez large). Il est aussi intéressant de noter qu'entre 1999 et 2002, la progression a été manifeste autant pour les hommes que pour les femmes. Mais si en 1999, les hommes faisaient davantage appel que les femmes au service d'aide pour la garde d'enfants, la situation s'est inversée en 2002 puisque l'on constate que près de 9 % de femmes font appel à ce genre de service contre 6 % environ des hommes. Quant au service d'aide pour les aînés (parents âgés), il semble moitié moins répandu.

3- Les politiques publiques d'aide à la conciliation en France

On se réfère aux politiques familiales et aux politiques d'emploi, qu'elles aient publiquement été promulguées au titre de la conciliation ou non.

La Prestation d'Accueil du Jeune enfant (PAJE), a été mise en place en France en 2004. Elle permet d'aider les familles pour la garde de leur(s) enfant(s) et se répartit actuellement comme suit :

- aide pour la garde par une assistante maternelle : 679 000 bénéficiaires ;
- aide pour l'accueil à domicile : 56 700 bénéficiaires ;
- aide pour l'interruption totale ou partielle de l'activité : 587 600 bénéficiaires, quasi exclusivement des femmes, qui remplace l'Allocation Parentale d'Education (APE) mais avec des critères d'attribution différents.

A ce propos, le gouvernement veut créer 350 000 places d'accueil d'ici 2012, dans le cadre de la réflexion entreprise par Michèle Tabarot pour le gouvernement sur le « droit opposable à la garde d'enfant ». Ainsi, en 2012, chaque famille devrait pouvoir disposer d'une solution pour faire garder ses jeunes enfants, sinon elle sera en mesure de se retourner vers la justice et d'exercer un « droit opposable à la garde d'enfant ». En théorie cette mesure devrait permettre une meilleure conciliation pour les femmes, mais la CNAF estime déjà qu'il manquerait 400 000 places pour les très jeunes enfants, d'où le recours possible aux assistantes maternelles dont il

faudrait là aussi presque doubler le nombre Ceci est motivé par les faits : 70% des enfants étant gardés essentiellement par leur mère, la pénurie de modes de garde les pousse à s'arrêter de travailler lorsqu'elles ont 2 ou 3 enfants.

Quant au développement du travail à temps partiel, on peut d'abord se poser la question de savoir s'il est un bon moyen pour concilier vie professionnelle et vie familiale. On observe quand même que la pratique du travail à temps partiel est essentiellement féminine et qu'elle croît avec le nombre d'enfants. Ainsi le pourcentage de femmes en couple travaillant à temps partiel est de 26,5 % avec un enfant, contre 38,4 % avec 2 enfants, et 47,0 % avec 3 enfants ou plus. C'est une pratique d'autant plus fréquente que les enfants ont plus de 3 ans.

Quant aux mères de familles monoparentales (20 % des familles), constituées à 85 % d'une mère et de ses enfants, on notera qu'elles sont plus actives que les mères en couple. Mais elles sont moins souvent en emploi, car plus souvent chômeuses. Et quand elles ont un emploi, elles sont moins souvent à temps partiel.

Remarques finales sur la situation comparée de la France et du Québec

La France se distingue par des politiques publiques de conciliation visant principalement l'aide à la *garde des jeunes enfants*, et des politiques privées plutôt développées dans le secteur public ou dans les grands établissements ainsi que, dans une moindre mesure, par une aide au développement du travail à temps partiel.

Le gouvernement a décidé de mener une politique active en matière de développement des services de garde, car la France n'est à ce titre pas encore totalement dotée ; elle met en place l'idée d'un « droit opposable à la garde » pour chaque enfant. Et elle incite par ailleurs les entreprises à créer des crèches. Mais l'initiative privée a une place encore secondaire.

La logique démographique s'appuyant sur une politique familiale traditionnellement centrée autour de la question de la garde des enfants, se traduit bien dans un modèle français de conciliation axée prioritairement sur la sphère de la famille, accessoirement sur celle de l'emploi. L'extension des mesures vers la prise en charge de la parentalité en entreprise (cf. La charte de la Parentalité en entreprise) peut être un pas vers un modèle intégrant désormais un

nouvel acteur de la politique familiale et de la conciliation : les entreprises, et intégrant par là même la sphère de l'emploi.

Le Québec, lui, manifeste des politiques de conciliation fortement axées sur l'aménagement du temps de travail, et plus récemment sur l'offre en matière de garde des jeunes enfants.

Il existe en effet des mesures au Québec en faveur du développement des services de garde (avec une participation gouvernementale), les initiatives des différents acteurs, collectivités et entreprises notamment, ayant depuis longtemps impulsé des actions en la matière et évoluant vers une approche relativement intégrée.

À ce titre, on peut penser que le Québec développe un modèle de conciliation à mi-chemin entre celui d'un régime social-démocrate à la française, et celui d'un régime libéral à l'américaine, par l'intégration des différents acteurs et désormais plus qu'auparavant des différents enjeux (emploi et famille).■